



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *D. G. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 979

Numéro de dossier du tribunal : AD-19-544

ENTRE :

D. G.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 9 septembre 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] La demande d'annulation ou de modification de la décision de la division d'appel rendue le 31 juillet 2019 est rejetée.

APERÇU

[2] Le demandeur [*sic*], D. G. (le prestataire), travaillait comme ouvrier de plancher ou foreur pour une entreprise de forage pétrolier. Il a démissionné peu de temps après avoir obtenu le poste parce qu'il a découvert qu'il était moins payé que certains de ses collègues et qu'il se sentait de ce fait injustement traité par l'employeur. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a déclaré le prestataire inadmissible à l'assurance-emploi de parce qu'elle a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification. Le prestataire a demandé une révision de cette décision et a déclaré qu'il avait démissionné également du fait qu'il travaillait de nuit par temps froid et par vent fort, ce qui lui causait des problèmes de santé et exacerbait sa varice. La Commission a maintenu sa décision et le prestataire a interjeté appel à la division générale du Tribunal.

[3] La division générale a tenu une audience par vidéoconférence. Le prestataire a assisté à l'audience. Elle a conclu que le prestataire disposait d'autres solutions raisonnables plutôt que de quitter son emploi et qu'il n'était donc pas justifié de le faire.

[4] Le prestataire a obtenu la permission d'en appeler à la division d'appel. Toutefois, le 31 juillet 2019, la division d'appel a rejeté son appel. Elle a conclu que, même si la division générale n'avait pas tenu compte de toutes les circonstances pertinentes ou des raisons pour lesquelles le prestataire avait quitté son emploi, elle était d'accord avec la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire avait quitté son emploi sans justification.

[5] Le 6 août 2019, dans le délai d'un an prévu par la loi, le prestataire a présenté une demande d'annulation ou de modification de la décision d'appel de la division d'appel en

vertu de l'article 66 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (LMEDS).

QUESTION EN LITIGE

[6] Le Tribunal doit trancher la question de savoir si les renseignements que le prestataire a fournis à l'appui de sa demande d'annulation ou de modification constituent des faits nouveaux ou si la décision rendue par la division d'appel l'a été avant que soit connu un fait essentiel ou a été fondée sur une erreur relative à un tel fait.

ANALYSE

[7] Le Tribunal a examiné tous les arguments que le prestataire a présentés à l'appui de sa demande d'annulation ou de modification de la décision de permission d'en appeler de la division d'appel.

[8] L'article 66 de la LMEDS énonce ce qui suit :

Modification de la décision

66 (1) Le Tribunal peut annuler ou modifier toute décision qu'il a rendue relativement à une demande particulière :

(a) dans le cas d'une décision visant la *Loi sur l'assurance-emploi*, si des faits nouveaux lui sont présentés ou s'il est convaincu que la décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel ou a été fondée sur une erreur relative à un tel fait;

[9] Ladite disposition de la LMEDS reprend essentiellement le libellé de l'article 120 maintenant abrogé de la *Loi sur l'assurance-emploi*, en vigueur avant le 1^{er} avril 2013, qui se lit comme suit :

Modification de la décision

120 La Commission, un conseil arbitral ou le juge-arbitre peut annuler ou modifier toute décision relative à une demande particulière de prestations si on lui présente des faits nouveaux ou si, selon sa conviction, la décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel ou a été fondée sur une erreur relative à un tel fait.

[10] La Cour d'appel fédérale a déjà énoncé le critère applicable aux « faits nouveaux » dans l'arrêt *Canada c Chan*, (1994) A.C.F. n° 1916 (C.A.), qui a été récemment confirmé dans l'arrêt *Canada c Hines*, 2011 CAF 252 :

[14] Le critère pour déterminer si des « faits nouveaux » ont été présentés au sens de cette disposition est établi depuis longtemps. Il a été réaffirmé dans *Canada (Procureur général) c. Chan*, [1994] A.C.F. n° 1916, où le juge Décary – se référant à la disposition qui a précédé à l'article 120, dont le libellé est essentiellement le même – a déclaré ce qui suit (paragraphe 10) :

[...] Les « faits nouveaux », aux fins du réexamen de la décision du juge-arbitre recherché conformément à l'article 86 de la Loi, sont des faits qui se sont produits après que la décision a été rendue ou qui ont eu lieu avant la décision mais n'auraient pu être découverts par une prestataire diligente et, dans les deux cas, les faits allégués doivent avoir décidé de la question soumise au juge-arbitre.

[11] À l'appui de sa demande d'annulation ou de modification de la décision d'appel de la division d'appel, le prestataire fait valoir que dans les campements, le dîner n'est pas offert le matin aux employés des quarts de nuit. Il soutient que tous ceux qui travaillent dans le secteur pétrolier connaissent bien la sensation de froid excessif des quarts de nuit. Le prestataire fait valoir que le fait de discuter de cette situation avec l'employeur n'aurait rien changé. Il soutient qu'il n'a jamais consenti à passer du temps dans un véhicule de l'entreprise en plus d'effectuer le plus long quart de travail permis par la loi. L'industrie aspire à des cycles de travail plus courts afin de réduire la fatigue et les accidents. Le prestataire ignorait que cet employeur ne suivrait pas cette tendance en lui demandant de travailler 100 heures par semaine.

[12] Le Tribunal souligne que le prestataire a assisté à l'audience par vidéoconférence de la division générale et qu'il a eu toutes les occasions de présenter sa preuve. De plus, l'obligation de la division générale n'allait pas jusqu'à exiger que la division générale joue le rôle de substitut de l'avocat du prestataire.

[13] Le prestataire a fait valoir à la division générale qu'il avait quitté son emploi parce que l'employeur n'avait pas négocié son salaire équitablement, ainsi qu'en raison des mauvaises conditions de travail, qui ont exacerbé ses problèmes de santé.

[14] La division générale a conclu que le prestataire avait accepté le poste à un salaire de 25 \$ l'heure. Elle a estimé que le prestataire a fait des déclarations cohérentes à la Commission et à la division générale selon lesquelles il aurait continué de travailler sans égard aux conditions de travail difficiles n'eût été du fait qu'il se soit senti traité de façon irrespectueuse par l'employeur en raison du faible salaire que celui-ci lui versait.

[15] La division générale a conclu que le prestataire avait quitté son emploi volontairement alors qu'il disposait d'autres solutions raisonnables, notamment de discuter de sa situation médicale avec son employeur ou de conserver son emploi jusqu'à la fin de la saison, qui était imminente.

[16] La division d'appel a conclu que la division générale n'avait pas tenu compte de toutes les circonstances pertinentes ni des raisons pour lesquelles le prestataire avait quitté son emploi. Toutefois, elle était d'accord avec la conclusion de la division générale selon laquelle il n'était pas justifié que le prestataire quitte son emploi puisqu'il n'avait pas pris d'autres mesures raisonnables pour tenter de régler ses préoccupations, notamment en discutant de celles-ci avec l'employeur ou en demandant un congé de maladie.

[17] Les faits présentés par le prestataire à l'appui de sa demande d'annulation ou de modification de la décision de la division d'appel n'ont aucune répercussion sur la décision de celle-ci selon laquelle il a accepté le salaire offert par l'employeur et il aurait pu se donner la peine de discuter avec son employeur ou de consulter un médecin avant de quitter son emploi. Il aurait pu également poursuivre sa recherche d'un emploi et attendre d'en trouver un qui correspondait mieux à ses besoins avant de quitter celui qu'il avait, compte tenu du fait que la saison tirait à sa fin et qu'il a réitéré qu'il aurait gardé son emploi si l'employeur lui avait accordé une augmentation de salaire.

[18] Le Tribunal conclut que le prestataire, dans sa demande d'annulation ou de modification, ne fait état d'aucun fait survenu soit après que la décision a été rendue, soit avant que la décision soit rendue, mais qu'il n'aurait pas pu découvrir en faisant preuve de diligence.

[19] De plus, le prestataire n'a pas démontré, dans sa demande d'annulation ou de modification, que la décision de la division d'appel a été rendue avant que soit connu un fait essentiel ou a été fondée sur une erreur relative à un tel fait.

[20] La demande d'annulation ou de modification de la décision d'appel présentée par le prestataire semble être une tentative de plaider de nouveau son appel devant la division d'appel.

[21] L'article 66 de la LMEDS, de toute évidence, ne vise pas à permettre au prestataire de plaider de nouveau son appel lorsque la division d'appel a déjà rendu une décision d'appel.

[22] Par conséquent, pour les motifs susmentionnés, le Tribunal n'a d'autre choix que de rejeter la demande d'annulation ou de modification du prestataire.

CONCLUSION

[23] La demande d'annulation ou de modification de la décision de la division d'appel rendue le 31 juillet 2019 est rejetée.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel

MODE D'INSTRUCTION :	Sur la foi du dossier
COMPARUTIONS :	D. G., demandeur [<i>sic</i>]